



JAMES COWPER
KRESTON

Accountants & Business Advisers

Quelles sont les répercussions fiscales et sociales liées au travail à distance (en dehors du Royaume Uni) de vos employés ?



Maximise your **potential**

jamescowperkreston.co.uk

En raison de la pandémie de Covid-19, vous avez sûrement rencontré une des deux situations suivantes:

- Des employés qui retournent temporairement dans leur pays d'origine pour travailler à distance.
- Des employés qui décident de continuer à travailler à distance à l'étranger de manière permanente.

Bien que vous puissiez répondre positivement à ces demandes les implications fiscales et sociales ainsi que les obligations déclaratives au Royaume-Uni et/ou à l'étranger ne doivent pas être oubliées. Vous trouverez ainsi, ci-dessous, les principaux points à considérer.

Résidence fiscale

La résidence fiscale d'une personne détermine sa situation fiscale. La question de savoir si une personne est résidence fiscale du Royaume-Uni ou non pour une année fiscale s'apprécie selon les règles britanniques de droit interne en vigueur définies dans le Statutory Residence Test.

Il est cependant possible pour une personne d'avoir une dualité de résidence fiscale – à savoir, avec le Royaume-Uni et un État étranger. Le cas échéant, la résidence fiscale de la personne sera déterminée par la convention fiscale permettant d'éliminer la double imposition et ainsi cette dernière sera traitée conventionnellement résidente fiscale dans l'un ou l'autre État.

L'employé devrait sûrement indiquer son départ officiel du Royaume-Uni soit via le formulaire – P85 « Leaving the UK » ou via la soumission d'une déclaration fiscale britannique personnelle.

PAYE

Il est possible pour un employé basé à l'étranger de continuer à être payé sous une masse salariale britannique ; néanmoins il devrait y avoir des ajustements à opérer par l'employeur pour s'assurer que le traitement fiscal est correct. Comme par exemple, la mise en place d'un NT tax code qui permet d'effectuer aucun prélèvement à la source ; la demande auprès de l'administration fiscale britannique (HMRC) pour qu'uniquement un pourcentage de la rémunération soit taxable (s690 agreement) ou encore; d'effectuer une demande pour utiliser/réclamer en tant que crédit d'impôt via la masse salariale l'impôt étranger (Net of Foreign Tax Credit Relief scheme). Les étapes à procéder dépendront de la position de résidence fiscale de l'employé.

Sécurité sociale

La position de sécurité sociale ne suit pas nécessairement la position fiscale, il convient donc d'examiner attentivement les aspects de sécurité sociale indépendamment et au cas par cas.

Dans la mesure où votre employé ne travaille à l'étranger que de manière temporaire, il devrait être possible de le conserver sous le régime de sécurité sociale britannique si certaines conditions sont respectées. Dans la mesure où votre employé déménage à l'étranger de manière permanente, la position sur la sécurité sociale dépendra du pays où il est basé – à savoir, dans un État de l'Union Européenne/Espace économique européen ou dans un État ayant en place un accord de sécurité sociale avec le Royaume-Uni.

Si votre employé travaille dans plusieurs pays sur une base continue alors il y aura d'autres points à considérer pour refléter sa situation. Il est cependant fort probable que le code utilisé dans la masse salariale relatif à la sécurité sociale soit modifié peu importe le scénario.

Etablissement stable

La présence d'un employé à l'étranger pourrait entraîner la création d'un établissement stable de la société britannique à l'étranger. Il est fortement recommandé pour éviter tout risque de prendre conseil dans chaque état où un employé est installé. Néanmoins, généralement la constitution d'un établissement stable par une société est gouvernée par les dispositions/instructions de l'OCDE.

Obligations et conformité à l'étranger

Il est important de ne pas oublier les obligations des employeurs et des employés à l'étranger. Les points à considérer sont les suivants :

- L'employé deviendra-t-il résident à l'étranger? Si oui, à partir de quelle date ?
- Une déclaration des revenus est-elle requise?
- L'employeur doit-il s'inscrire localement et/ou mettre en place une masse salariale pour le prélèvement de la retenue à la source et/ou sécurité sociale?

Les réponses à ces questions varient d'un état à l'autre, il est donc primordial de prendre contact avec des conseils basés dans les États/Pays en question.

Meet the Team

Comment peut-on vous assister ?

À James Cowper Kreston, notre équipe spécialisée en fiscalité internationale des personnes physiques peut vous offrir une assistance personnalisée afin de vous assurer que la situation de vos employés est conforme à la législation britannique et nous disposons également d'un réseau international grâce auquel nous pourrions vous assister afin de vérifier que les réglementations étrangères sont également respectées.

Nous pouvons donc vous offrir les services suivants :

- Entretien fiscal de départ pour vos employés pour déterminer leur résidence fiscale et la situation fiscale s'y afférente ;
- Préparation du formulaire P85 ou de la déclaration britannique d'impôt sur le revenu ;
- Conseils sur la masse salariale et sur les modifications à effectuer ;
- Les demandes relatives aux aspects de sécurité sociale.

Si vous souhaitez discuter de ces obligations, nous vous prions de bien vouloir vous adresser à votre contact habituel à James Cowper Kreston ou contacter un membre de notre équipe du département de fiscalité internationale (voir les coordonnées ci-dessous).



Sharon Omer-Kaye
Partner
T: +44 (0)7469 725716
E: somer-kaye@jamescowper.co.uk



Charlotte Firth
Global Mobility Tax Senior Manager
T: +44 (0)7780 073644
E: cfirth@jamescowper.co.uk

Maximise your **potential**

jamescowperkreston.co.uk